**АДМИНИСТРАЦИЯ КУГЕЙСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ АЗОВСКОГО РАЙОНА РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

 **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

12.11. 2018 года № 106 с.Кугей

«Об утверждении муниципальной программы

«Развитие муниципальной службы в Кугейском

сельском поселении на 2019 – 2030 годы»

В целях исполнения мероприятий областной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Ростовской области», в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 10.01.2018 № 1 «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Ростовской области» Администрация Кугейского сельского поселения

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Кугейском сельском поселении на 2019 – 2030 годы» (Приложение).
2. Признать утратившими силу постановление Администрации Кугейского сельского поселения от 17.10.2013 г. № 88 «Развитие муниципальной службы в Кугейском сельском поселении на 2014-2020 годы».
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее 1 января 2019 г., и распространяется на правоотношения, возникающие начиная с составления проекта бюджета на 2019 год и на плановый период 2020 и 2030 годов.
4. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Администрации

Кугейского сельского поселения Н.М.Тихонова

 ПРИЛОЖЕНИЕ

 к постановлению администрации

от 12.11.2018г.№ 106

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

"РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В СЕЛЬСКОМ ПОСЕЛЕНИИ ЗАВОЛЖЬЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПРИВОЛЖСКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2019 – 2030 ГОДЫ"

Паспорт программы

"Развитие муниципальной службы в Кугейском сельском поселении на 2019 – 2030 годы"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование Программы | – | муниципальная программа "Развитие муниципальной службы в Кугейском сельском поселении на 2019 – 2030 годы" (далее - Программа) |
| Разработчик Программы | – | Администрация Кугейского сельского поселения (далее – сельское поселение)  |
| Исполнители Программы | – | Администрация Кугейского сельского поселения |
| Цель Программы | – – | совершенствование организации муниципальной службы в сельском поселении (далее – муниципальная служба), повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей |
| Задачи Программы |  | • совершенствование правовой основы муниципальной службы;• внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;• совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;• развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;• применение антикоррупционных механизмов;• оптимизация штатной численности муниципальных служащих;• повышение престижа муниципальной службы;• создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы |
| Сроки и этапы реализацииПрограммы | – | программа реализуется в один этап - в течение 2019 - 2030 годов |
| Основные мероприятия Программы | –––––––– | совершенствование правовой основы муниципальной службы;внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;совершенствование организационных и правовых механизмов;развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;оптимизация штатной численности муниципальных служащих;повышение престижа муниципальной службы;создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службыПрограмма не имеет подпрограмм |
| Объемы и источники финансирования | – | бюджет Кугейского сельского поселениявсего – 180000,0 тыс. рублей, в том числе:2019 году – 15000,0 тыс. рублей;в 2020 году – 15000,0 тыс. рублей;в 2021 году – 15000,0 тыс. рублей;в 2022 году – 15000,0 тыс. рублей;в 2023 году – 15000,0 тыс. рублей; в 2024 году – 15000,0 тыс. рублей;в 2025 году – 15000,0 тыс. рублей;в 2026 году – 15000,0 тыс. рублей;в 2027 году – 15000,0 тыс. рублей;в 2028 году – 15000,0 тыс. рублей;в 2029 году – 15000,0 тыс. рублей;в 2030 году – 15000,0 тыс. рублей; |
| Основные показатели (индикаторы) Программы | – | • индекс доверия граждан к муниципальным служащим;• доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям;• доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности;• доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;• доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;• доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления;• доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров";• доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет; • число граждан, заключивших договор на целевое обучение с обязательством последующего прохождения муниципальной службы в администрации сельского поселения;• число муниципальных служащих, получивших профессиональное образование в высших учебных заведениях;• число муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование; • число лиц, состоящих в кадровом резерве администрации сельского поселения;• число лиц, состоящих в кадровом резерве администрации сельского поселения, получивших дополнительное профессиональное образование;• число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе |
| Конечный результат реализации Программы | –––––––– | по итогам реализации Программы в 2030 году будут достигнуты следующие результаты:повышение эффективности и результативности муниципального управления;повышение кадрового потенциала администрации сельского поселения;повышение эффективности и результативности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей; повышение удовлетворенности населения деятельностью администрации сельского поселения;снижение разобщенности органов местного самоуправления и населения;оптимизация штатной численности органов местного самоуправления;повышение престижа муниципальной службы;повышение уровня доверия граждан к муниципальным служащим |

Раздел 1. Содержание проблемы и обоснование необходимости

ее решения программными методами

Необходимость реализации Программы обусловлена современным состоянием муниципальной службы. А именно:

– недостаточно используются механизмы назначения на вакантные должности из кадрового резерва и привлечения молодых специалистов;

– проведение конкурсов для замещения всех должностей муниципальной службы не является обязательным. В связи с этим конкурсный отбор кандидатов на указанные должности практически не проводится;

– не всегда деятельность муниципальных служащих ориентирована на достижение конкретных результатов, недостаточно эффективно применяется стимулирование, ориентированное на запланированные результаты деятельности;

– недостаточная открытость муниципальной службы способствует проявлениям бюрократизма и коррупции, что, в свою очередь, негативно влияет на общественное мнение и престиж службы;

– качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы.

Реализация Программы должна способствовать решению как указанных, так и иных проблем, возникающих в сфере муниципальной службы поселения.

Раздел 2. Цели и задачи, сроки и этапы

реализации Программы, целевые индикаторы и показатели

Цель Программы – совершенствование организации муниципальной службы в сельском поселении и повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Для достижения поставленной цели реализация мероприятий Программы будет направлена на решение следующих основных задач:

– совершенствование правовой основы муниципальной службы;

– внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;

– совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

– развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

– применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;

– оптимизация штатной численности муниципальных служащих;

– повышение престижа муниципальной службы;

– создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества.

Программа реализуется в один этап - в течение 2019 - 2030 годов.

Сведения о целевых показателях (индикаторах) Программы приведены в Приложении № 1 к Программе.

Раздел 3. Система программных мероприятий и ресурсное

обеспечение Программы

**3.1. Задача № 1 Программы "Совершенствование правовой основы муниципальной службы"**

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Программы:

– проведение анализа действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы;

–подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сферах муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в целях внесения в них изменений в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Ростовской области в сфере муниципальной службы;

– проведение мониторинга практики применения законодательства в сфере муниципальной службы.

В рамках реализации данной задачи на постоянной основе будет проводиться мониторинг практики применения законодательства в сфере муниципальной службы в целях выявления состояния правового регулирования и правоприменительной практики в указанной сфере.

**3.2. Задача № 2 Программы "Внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности"**

Эффективное муниципальное управление невозможно без должного кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности являются одними из актуальных задач развития муниципальной службы.

Органы местного самоуправления должны быть ориентированы на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения, на повышение его социальной активности.

Основу кадрового состава муниципальной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления.

Муниципальная служба должна быть основана на профессионализме и высокой квалификации муниципальных служащих, которые, выполняя управленческие функции, выступают представителями власти, действуют в интересах государства и общества.

От качества подготовки и компетентности муниципальных служащих, их добросовестного отношения к должностным обязанностям во многом зависит профессионализм всей муниципальной службы, ее авторитет в обществе.

Действующее российское законодательство возлагает на органы местного самоуправления значительные полномочия в сфере кадровой работы, в том числе связанные с проведением процедур аттестации и формированием кадрового резерва.

 При проведении указанных кадровых процедур аттестационные комиссии должны оценивать знания, навыки и умения (профессиональный уровень) действующих муниципальных служащих.

Вместе с тем непосредственно на заседании комиссии невозможно провести полную и всестороннюю оценку указанных параметров. Необходимо использование широкого спектра методов оценки профессиональных и личностных качеств муниципальных служащих.

Исходя из изложенного, наиболее рациональным представляется проведение предварительных мероприятий по выявлению профессионального уровня служащих с представлением материалов, содержащих их результаты, в аттестационные комиссии.

Наличие таких материалов позволит аттестационным комиссиям проводить более качественную оценку профессионального уровня служащих и принимать предусмотренные законодательством решения (например, на соответствие замещаемой должности), основываясь не только на субъективном впечатлении от заслушивания сообщений и собеседования на заседании комиссии, но и на объективных данных, полученных специалистами с использованием научно-обоснованных методик.

Один из важнейших разделов должностной инструкции – показатели результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего. Выполнение данных показателей должно учитываться при оценке его профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации.

В настоящее время показатели результативности профессиональной служебной деятельности в большинстве должностных инструкций муниципальных служащих отсутствуют.

В рамках реализации задачи № 2 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

– совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы;

– разработка и внедрение программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу;

– совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы;

– проведение аттестаций с использованием современных кадровых технологий и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих;

 – совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

– внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами и в кадровое делопроизводство;

– разработка предложений по внедрению в деятельность органов местного самоуправления элементов управления по результатам, предусматривающим разработку четких критериев оценки эффективности деятельности каждого работника и их интегрирование в систему материального стимулирования муниципальных служащих.

 **3.3. Задача № 3 Программы "Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих"**

Анализ современного состояния муниципальной службы показывает, что в настоящее время практически не реализуются заложенные законодательством механизмы управления по результатам, не совершенствуются системы регламентации и оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. Служебная деятельность муниципальных служащих слабо ориентирована на оказание качественных услуг гражданам, недостаточно развиты механизмы стимулирования и не используются заложенные в законодательстве принципы оплаты по результатам, что снижает мотивацию муниципальных служащих.

На муниципальном уровне в условиях постоянно изменяющегося законодательства практически не проводится работа по упорядочению и конкретизации функций муниципальных служащих, закрепленных в их должностных инструкциях.

В этой связи предполагается реализация комплекса мероприятий, направленных на совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, в том числе:

– приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями;

 – мониторинг положений должностных инструкций, оценка степени их влияния на реализацию полномочий органа местного самоуправления, а также на результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего;

– внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих;

– разработка и внедрение механизмов рассмотрения и использования предложений муниципальных служащих по повышению эффективности деятельности органов местного самоуправления;

– организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе.

Реализация данной задачи позволит сформировать эффективную систему регламентации профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, а также создать необходимые условия для планомерного карьерного роста муниципальных служащих, безупречно исполняющих свои должностные обязанности.

**3.4. Задача № 4 Программы "Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих"**

Развитие системы подготовки кадров муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих является актуальной задачей всей системы муниципального управления.

В настоящее время определены правовые и организационные основы системы муниципальной службы. Необходимость выполнения установленных действующим законодательством требований о наличии у муниципальных служащих специального профессионального образования и потребность совершенствования качественного состава кадров выдвинули на первый план вопрос профессионального обучения муниципальных служащих.

В рамках реализации задачи № 4 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

– организация получения профессионального образования в высших учебных заведениях, в том числе: муниципальных служащих, граждан, заключивших договор на целевое обучение, с обязательством последующего прохождения муниципальной службы в администрации сельского поселения;

– организация получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих (курсы повышения квалификации, переподготовка);

– организация и проведение обучающих мероприятий для муниципальных служащих (семинары, внутриаппаратная учеба);

– обеспечение участия муниципальных служащих в обучающих семинарах, семинарах-совещаниях, в том числе с использованием дистанционных технологий;

– осуществление мониторинга и анализа эффективности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих;

– приобретение учебно-методической литературы.

**3.5. Задача № 5 Программы "Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе"**

Несмотря на предпринимаемые государством и обществом меры, коррупция по-прежнему серьезно затрудняет нормальное функционирование всех общественных механизмов, препятствует проведению социальных преобразований и модернизации экономики, вызывает в обществе серьезную тревогу. Коррупция стала серьезной проблемой, препятствующей повышению эффективности государственного и муниципального управления. Начатая с 2008 года антикоррупционная реформа призвана сдерживать административное давление на граждан, бизнес, институты гражданского общества.

Коррупция – сложное и комплексное общественное явление, поэтому требуется формирование специфических принципов правового регулирования. Данные принципы не сводятся только к введению санкций и их усилению. Центр тяжести должен быть перенесен на комплексный подход и сочетание различных средств – юридических, экономических, организационных, воспитательных и др. Их закрепление в настоящей Программе будет иметь положительный результат.

В целях реализации поставленной задачи планируется выполнение следующих мероприятий:

– обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов администрации сельского поселения;

– совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы;

– организация представления муниципальными служащими и гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, сведений о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруг (супругов) и несовершеннолетних детей;

– организация проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях;

– определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения возникновения коррупционных факторов;

– проведение семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции.

**3.6. Задача № 6 Программы "Оптимизация штатной численности муниципальных служащих"**

В рамках данной Программы планируется решить одну из актуальных проблем – определить оптимальную или эффективную численность работников органов местного самоуправления.

 Необходимость оптимизации структуры и штатной численности продиктована как изменениями исполняемых ими полномочий, функций, услуг, их объемов и трудозатрат в соответствии с действующим законодательством, так и современной экономической ситуацией. Формирование организационных структур и штатов органов местного самоуправления должно основываться на установлении объективной потребности данных органов в кадрах.

Существующие методики определения штатной численности и структур указанных органов требуют актуализации и доработки с учетом изменений законодательства в сфере муниципального управления.

Для решения поставленной задачи Программой предусмотрена последовательная реализация следующих мероприятий:

– создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы;

– подготовка предложений по формированию организационной структуры и штатной численности органов местного самоуправления;

– мониторинг штатной численности органов местного самоуправления, разработка предложений по ее оптимизации.

В конечном итоге внедрение новых подходов к определению штатной численности органов местного самоуправления и формированию организационных структур позволит не только снизить неэффективные расходы на содержание данных органов, но и повысить эффективность, а также качество их деятельности.

**3.7. Задача № 7 Программы "Повышение престижа муниципальной службы"**

В современных условиях меняются требования, предъявляемые к муниципальной службе со стороны общества, которые должны стать более открытыми и эффективными. Однако низкая конкурентоспособность приводит к падению профессионализма, компетентности и квалификации служащих, сложности привлечения молодых специалистов. Все это подрывает доверие к муниципальной службе и способствует формированию негативного имиджа. Повышение престижа муниципальной службы и создание целостного кадрового ядра должны стать основными направлениями развития.

Установление дополнительных гарантий муниципальным служащим будет способствовать реализации задач по повышению престижа муниципальной службы, притоку высококвалифицированных кадров.

В рамках реализации задачи № 7 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

– совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе;

– диспансеризация муниципальных служащих администрации сельского поселения;

– ежемесячная пенсия за выслугу лет лицам, замещавшим должности муниципальной службы администрации сельского поселения.

**3.8. Задача № 8 Программы "Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы"**

Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на обеспечение прав и законных интересов граждан, создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы.

Основными мероприятиями Программы для создания данной системы в городском поселении будут являться:

– привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий;

– организация пресс-конференций, брифингов, интервью СМИ по вопросам развития муниципальной службы;

– контроль на официальном сайте сельского поселения страницы с возможностью сообщения информации о фактах проявления коррупции, организация "телефонов доверия";

– контроль на официальном сайте сельского поселения раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления;

– размещение информации о кадровом обеспечении органов местного самоуправления сельского поселения на официальном сайте сельского поселения в сети "Интернет" (о проведении конкурсов на замещение должностей муниципальной службы, включении в кадровый резерв и др. сведений, предусмотренных законодательством);

– обеспечение размещения на официальном сайте в сети "Интернет" информации о кадровом обеспечении органов местного самоуправления (об имеющихся вакантных должностях муниципальной службы, квалификационных требованиях к кандидатам на замещение вакантных должностей муниципальной службы, условиях и результатах конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и др. сведений, предусмотренных законодательством).

3.9. Перечень мероприятий Программы, ресурсное обеспечение с разбивкой по годам, источникам и объемам финансирования Программы приведен в Приложении № 2 к Программе.

3.10. Прогнозируемый общий объем финансирования реализации Программы – всего – 180000,0 тыс. рублей, в том числе:

2019 году – 15000,0 тыс. рублей;

в 2020 году – 15000,0 тыс. рублей;

в 2021 году – 15000,0 тыс. рублей;

в 2022 году – 15000,0 тыс. рублей;

в 2023 году – 15000,0 тыс. рублей;

в 2024 году – 15000,0 тыс. рублей;

в 2025 году – 15000,0 тыс. рублей;

в 2026 году – 15000,0 тыс. рублей;

в 2027 году – 15000,0 тыс. рублей;

в 2028 году – 15000,0 тыс. рублей;

в 2029 году – 15000,0 тыс. рублей;

в 2030 году – 15000,0 тыс. рублей.

3.11. Финансирование осуществляется за счет средств бюджета сельского поселения. Объем финансирования Программы подлежит ежегодному уточнению исходя из условий формирования местного бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

Раздел 4. Основные меры правового регулирования

4.1. В процессе реализации Программы и с учетом принятия нормативных правовых актов Российской Федерации и Ростовской области дополнительно могут разрабатываться и приниматься иные муниципальные нормативные правовые акты, необходимые для реализации Программы.

Раздел 5. Механизм реализации, организация управления,

контроль за ходом реализации Программы

5.1. Руководителем Программы является глава сельского поселения.

5.2. Администрация сельского поселения с учетом выделяемых на реализацию Программы финансовых средств ежегодно уточняет в установленном порядке целевые показатели и затраты по программным мероприятиям, механизм реализации Программы, состав исполнителей.

5.3. Реализация Программы осуществляется на основе:

5.3.1. Муниципальных контрактов, заключенных в соответствии с законодательством о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд.

5.3.2. Нормативных правовых актов Российской Федерации, Ростовской области, муниципальных нормативных правовых актов сельского поселения.

5.4. В случае несоответствия результатов выполнения Программы целям и задачам, а также невыполнения показателей результативности, утвержденных Программой, администрация сельского поселения готовит предложение о корректировке сроков реализации Программы и перечня программных мероприятий.

5.5. Отчеты о ходе выполнения мероприятий Программы по результатам деятельности за год и за весь период действия Программы подготавливает администрация сельского поселения.

5.6. Контроль за выполнением Программы и использованием бюджетных средств, выделяемых на ее реализацию, осуществляет администрация сельского поселения в установленном порядке.

Раздел 6. Оценка эффективности реализации Программы

6.1. Оценка эффективности реализации Программы базируется на достижении целевых показателей и индикаторов Программы.

6.2. По итогам реализации Программы в 2030 году будут достигнуты следующие результаты по отношению к базовому периоду (2019 год):

– индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится
на 130 процентов;

– доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям, составит 100 процентов;

– доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, составит 100 процентов;

– доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, увеличится на 50 процентов;

– доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, увеличится на 100 процентов;

– доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления, составит 100 процентов;

– доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров", составит 100 процентов;

– доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, увеличится на 50 процентов;

– число граждан, заключивших договор на целевое обучение с обязательством последующего прохождения муниципальной службы в администрации сельского поселения, увеличится на 50 процентов;

– число муниципальных служащих, получивших профессиональное образование в высших учебных заведениях, увеличится на 100 процентов;

– число муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, составит 100 процентов от потребности в обучении;

– число лиц, состоящих в кадровом резерве администрации сельского поселения, увеличится на 50 процентов;

– число лиц, состоящих в кадровом резерве администрации сельского поселения, получивших дополнительное профессиональное образование, увеличится на 50 процентов;

– число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе, уменьшится на 50 процентов.

6.3. Методика расчета целевых показателей и индикаторов Программы приведена в Приложении № 3 к Программе.

6.4. Методика оценки эффективности Программы приведена в Приложении № 4 к Программе.

 \_\_\_\_\_\_\_\_

Глава Администрации

Кугейского сельского поселения Н.М.Тихонова

Приложение № 1

к муниципальной программе "Развитие муниципальной службы в Кугейском сельском поселении на 2019 – 2030 годы"

ПРОГНОЗНЫЕ СВЕДЕНИЯ О ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЯХ (ИНДИКАТОРАХ) ПРОГРАММЫ

| № п/п | Наименование целевых индикаторов | Единица измерения |  | Показатели (индикаторы)примечание |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 2019 год | 2020 год | 2021 год | 2022 год | 2023год | 2024год | 2025 год | 2026 год | 2027год | 2028год | 2029 год | 2030 год | Итого |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 1. | Индекс доверия граждан к муниципальным служащим | процентов | 70 | 75 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 85 | 85 | 85 | 100 | составит 100% |  |
| 2. | Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям | процентов |  100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | составит 100% |  |
| 3. | Доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности | процентов | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | составит 100% | 100 | 100 | 100 | 100 | составит 100% |  |
| 4. | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва | процентов |  0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | увеличится на 50% к базовому периоду |  |
| 5. | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса | процентов | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | увеличится на 100% к базовому периоду |  |
| 6. | Доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления | процентов | 0 | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | составит 100 % |  |
| 7. | Доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте  | процентов | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | составит 100 % |  |
| 8. | Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет | процентов | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | увеличится на 50% к базовому периоду |  |
| 9. | Число граждан, заключивших договор на целевое обучение с обязательством последующего прохождения муниципальной службы в администрации сельского поселения | человек | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | увеличится на 50% к базовому периоду |  |
| 10 | Число муниципальных служащих, получивших профессиональное образование в высших учебных заведениях | человек | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | увеличится на 100% к базовому периоду |  |
| 11 | Число муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование | человек | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | составит50% |  |
| 12 | Число лиц, состоящих в кадровом резерве администрации сельского поселения | человек | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | увеличится на 50% к базовому периоду |  |
| 13 | Число лиц, состоящих в кадровом резерве администрации сельского поселения, получивших дополнительное профессиональное образование | человек | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | увеличится на 50% к базовому периоду |  |
| 14 | Число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе | человек | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |  |

\* Прогнозные значения индикаторов 2019 - 2022 гг. определяется органом местного самоуправления на основе значений базового периода

Приложение № 2

к муниципальной программе "Развитие муниципальной службы в Кугейском сельском поселении на 2019 – 2030 годы"

ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ,

ресурсное обеспечение с разбивкой по годам,

источникам и объемам финансирования Программы

| №п/п | Наименование мероприятия | Сроки выполнения / непосредственный результат основного мероприятия, мероприятия (краткое описание) | Исполнители, участники реализации мероприятия Программы | Объемы финансирования (тыс. рублей) | Источ-ники финанси-рования |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| всего | в том числе по годам |  |
| 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| Совершенствование правовой основы муниципальной службы |
| 1.1. | Проведение анализа действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1.2. | Подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1.3. | Подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в целях внесения в них изменений в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Самарской области в сфере муниципальной службы | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1.4. | Проведение мониторинга практики применения законодательства в сфере муниципальной службы  | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2. Внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентностимуниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности |
| 2.1. | Совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы  | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2.1.1. | Внедрение системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления  | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2.1.2. | Мониторинг использования механизма конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы  | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2.1.3. | Оптимизация процедуры участия независимых экспертов в работе конкурсных (аттестационных) комиссий  | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2.2. | Разработка и внедрение программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2.3. | Совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы  | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2.3.1. | Внедрение механизма формирования кадрового резерва муниципальной службы на конкурсной основе  | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2.4. | Совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих  | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2.5. | Совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих  | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2.5.2. | Формирование системы оплаты труда муниципальных служащих на основе оценки результативности профессиональной служебной деятельности | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2.5.3. | Разработка и внедрение процедуры рассмотрения случаев неэтичного поведения муниципальных служащих  | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3. Совершенствование организационных и правовых механизмов |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.1. | Приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3.1.1. | Включение в должностные инструкции муниципальных служащих показателей результативности профессиональной служебной деятельности  | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3.2. | Формирование ежегодных отчетов муниципальных служащих о своей профессиональной деятельности, выполненных заданиях и поручениях | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3.2.1. | Разработка типовой формы ежегодного отчета муниципального служащего  | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3.3. | Разработка и внедрение механизмов рассмотрения и использования предложений муниципальных служащих по повышению эффективности деятельности своих подразделений и органов местного самоуправления | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3.4. | Награждение и поощрение муниципальных служащих, добившихся высоких результатов в работе | 2019-2030 (в пределах Положения о заработной плате) | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Бюджет сельского поселения |
| 4. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы,дополнительного профессионального образования муниципальных служащих |
| 4.1. | Организация получения профессионального образования в высших учебных заведениях, в том числе: | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4.1.2. | муниципальных служащих | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4.2. | Организация получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих (курсы повышения квалификации, переподготовка) | 2019-2030 | Администрация поселения  | 180 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | Бюджет сельского поселения |
| 4.3. | Обеспечение участия муниципальных служащих в обучающих семинарах, семинарах-совещаниях, в том числе с использованием дистанционных технологий | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5. Оптимизация штатной численности муниципальных служащих |
| 5.1. | Создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы  | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5.2. | Подготовка предложений по формированию организационной структуры и штатной численности органов местного самоуправления  | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5.3. | Мониторинг штатной численности органов местного самоуправления, разработка предложений по ее оптимизации  | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6. Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы |
| 6.1. | Привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий  | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6.2. | Контроль на официальном сайте сельского поселения раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6.3. | Размещение информации о кадровом обеспечении на официальном сайте сельского поселения в сети "Интернет"  | 2019-2030 | Администрация поселения  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Всего по программе | 2019-2030 | Администрация поселения | 180 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | Бюджет сельского поселения |

Приложение № 3

к муниципальной программе "Развитие муниципальной службы в Кугейском сельском поселении

на 2019 - 2030 годы"

МЕТОДИКА РАСЧЕТА

целевых показателей и индикаторов

Программы

1. Индекс доверия граждан к муниципальным служащим

1.1. Базовое значение по данному показателю сформировано на основании результатов опроса жителей сельского поселения в 2018 году.

1.2. Показатель определяется путем проведения социологического исследования среди жителей сельского поселения по вопросу: "Как Вы оцениваете деятельность главы (администрации) сельского поселения?".

Варианты ответов:

положительно;

скорее положительно;

отрицательно;

скорее отрицательно;

затрудняюсь ответить.

Расчет доверия производится путем сложения значений категорий "положительно" и "скорее положительно".

Единица измерения – проценты.

2. Доля должностей муниципальной службы, для которых

утверждены должностные инструкции, соответствующие

установленным требованиям

2.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно
 100 процентов, включая итоги 2030 года.

Единица измерения – проценты.

2.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДДМС = ДР х 100 / ДМС, где:

ДДМС – доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям;

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

ДМС – количество должностей муниципальной службы.

3. Доля муниципальных служащих, должностные инструкции

которых содержат показатели результативности

3.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2030 года должно составлять 100 процентов.

Единица измерения – проценты.

3.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДМСр = ДРр х 100 / ДР, где:

ДМСр – доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности;

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

ДРр – количество утвержденных должностных инструкций, которые содержат показатели результативности.

4. Доля вакантных должностей муниципальной

службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва

4.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2030 года общий рост должен составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2030 года должно составлять 100 процентов.

Единица измерения – проценты.

4.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДВДр = ВДр х 100 / ВД, где:

ДВДр – доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;

ВД – количество вакантных должностей;

ВДр – количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва.

5. Доля вакантных должностей муниципальной службы,

замещаемых на основе конкурса

5.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2030года общий рост должен составлять 100 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – проценты.

5.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДВДк = ВДк х 100 / ВД, где:

ДВДк – доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;

ВД – количество вакантных должностей;

ВДк – количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса.

6. Доля вакантных должностей муниципальной службы,

сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления

6.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно

100 процентов, включая итоги 2030 года.

Единица измерения – проценты.

6.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДВДс = ВДс х 100 / ВД, где:

ДВДс – доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления;

ВД – количество вакантных должностей;

ВДс – количество вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления.

7. Доля вакантных должностей муниципальной службы,

сведения о которых размещены на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров"

7.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно

100 процентов, включая итоги 2030 года.

Единица измерения – проценты.

7.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДВДп = ВДп х 100 / ВД, где:

ДВДп – доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров";

ВД – количество вакантных должностей;

ВДп – количество вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров".

8. Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет,

имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет

8.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2030 года общий рост должен составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – проценты.

8.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДМС30 = КМС3 х 100 / КМС30, где:

ДМС30 – доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;

КМС30 – количество муниципальных служащих в возрасте до 30 лет;

КМС3 – количество муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет.

9. Число граждан, заключивших договор на целевое обучение

с обязательством последующего прохождения муниципальной службы в администрации сельского поселения

9.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2030 года общий рост должен составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

10. Число муниципальных служащих, получивших

профессиональное образование в высших учебных заведениях

10.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2030 года общий рост должен составлять 100 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

11. Число муниципальных служащих, получивших

дополнительное профессиональное образование

11.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно
100 процентов от потребности в обучении, включая итоги 2030 года.

Единица измерения – человек.

12. Число лиц, состоящих в кадровом резерве

администрации сельского поселения

12.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2030 года общий рост должен составлять50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

13. Число лиц, состоящих в кадровом резерве администрации сельского поселения, получивших дополнительное профессиональное образование

13.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2030 года общий рост должен составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

14. Число муниципальных служащих,

уволившихся с муниципальной службы до достижения ими

предельного возраста пребывания на муниципальной службе

14.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2030 года общее снижение должно составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

Приложение № 4

к муниципальной программе "Развитие муниципальной службы в Кугейском сельском поселении на 2019 - 2030 годы"

МЕТОДИКА

оценки эффективности реализации Программы

1. Оценка эффективности реализации Программы будет осуществляться по двум направлениям:

1.1. Оценка эффективности реализации Программы по степени достижения целевых показателей и индикаторов (далее – оценка).

1.2. Оценка бюджетной эффективности Программы.

2. Оценка показателей будет обеспечивать мониторинг динамики изменений, произошедших за оцениваемый период, для уточнения или корректировки поставленных задач и проводимых мероприятий.

3. Для оценки используются целевые показатели и индикаторы, которые отражают выполнение мероприятий Программы.

4. Оценка осуществляется по годам в течение всего срока действия Программы

5. Оценка осуществляется по целевым показателям и индикаторам, характеризующим развитие муниципальной службы.

6. Оценка производится путем сравнения фактически достигнутых показателей за соответствующий год с утвержденными на год значениями целевых индикаторов.

7. Оценка эффективности хода реализации целевых показателей Программы осуществляется по следующим формулам:

7.1. В отношении показателя, большее значение которого отражает большую эффективность, – по формуле

Эп =ИДп100,

ИЦп

Эп – эффективность хода реализации целевого показателя Программы (процентов);

ИДп – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации Программы;

ИЦп – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

7.2. В отношении показателя, меньшее значение которого отражает большую эффективность, – по формуле

Эп =ИЦп100,

ИДп

Эп – эффективность хода реализации целевого показателя Программы (процентов);

ИДп – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации Программы;

ИЦп – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

8. Интегральная оценка эффективности реализации Программы определяется по следующей формуле:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **ИД** \* |  | **ИД** | **2** | ... | **ИД** | **к** |  |  |  |
|  |  |  | **1** |  |  |  |  |  |
| **Э**  |  | **ИЦ** | **1** | **ИЦ 2** | **ИЦ** | **к** |  | ****100, |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | **к** |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

\* - для показателя, меньшее значение которого отражает большую эффективность применяется ИЦ

ИД

где:

Э – эффективность реализации Программы (процентов);

ИД – фактические значения индикаторов, достигнутые в ходе реализации Программы;

ИЦ – целевые значения индикаторов, утвержденные Программой;

к – количество индикаторов Программы.

9. При значении интегральной оценки эффективности:

– 100 процентов – реализация Программы считается эффективной; – менее 100 процентов – реализация Программы считается неэффективной;

– более 100 процентов – реализация Программы считается высокоэффективной.

10. Бюджетная эффективность Программы будет определяться как соотношение фактического использования средств, запланированных на реализацию Программы, к утвержденному плану (степень реализации расходных обязательств)

11. Оценка эффективности реализации Программы осуществляется администрацией сельского поселения.